

**تقرير عن قرار تصحيح أوضاع العمالة الوافدة والآثار المترتبة عليه مقدم من  
رئيس الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان الدكتور مفلح بن ربيعان القحطاني  
للقاء الدوري لأعضاء الجمعية بمدينة الرياض**

عقدت الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان يوم الأحد 1434/6/11 هـ الموافق 2013/4/21م ، اللقاء الدوري لأعضاء الجمعية بمدينة الرياض وتم خلال اللقاء مناقشة تقرير (تصحيح أوضاع العمالة الأجنبية في المملكة الواقع والمأمول) .

صدرت التعليمات مؤخرا بالقيام بحملات تفتيشية من اجل تصحيح أوضاع العمالة الوافدة المخالفة لأنظمة العمل والإقامة وقد احدث تنفيذ هذه التعليمات أزمة شديدة في سوق العمل ليس فقط بالنسبة للعمال وإنما أيضا لأرباب العمل والمنشآت والمشاريع والمواطنين والمستهلكين الذين يتلقون الخدمات بل توقف العمل في بعض الأنشطة والخدمات وأغلقت أو صفيت بعض المؤسسات والمشاريع وخاصة الصغيرة وطالبت بعض الدول بإعطاء فرصة لعمالها لتصحيح أوضاعها .

وقد تلقت الجمعية العديد من الشكاوى والتظلمات في هذا الشأن وقام فريق منها برصد وزيارة لبعض الأنشطة والمشاريع في مدينة الرياض وشاهد الآثار المترتبة على تنفيذ هذا القرار و دراسة مدى إمكانية وقفه و إعطاء مهلة لتعديل الأوضاع بما يساهم في تحقيق العدالة للجميع ولا يضر بالحقوق ويحفظ امن الوطن واستقراره الاقتصادي والاجتماعي حيث اتضح أن التنفيذ الفوري للقرار له آثار سلبية .

وقد صدرت توجيهات خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز، لوزارتي الداخلية والعمل، بإعطاء مهلة للعاملين المخالفين لنظام العمل والإقامة في المملكة لتصحيح أوضاعهم في مدة أقصاها ثلاثة أشهر من صدور التوجيه ، ومن لم يقم بذلك فيطبق بحقه النظام.

### **أهداف القرار:**

توفير فرص عمل للسعوديين  
تصحيح أوضاع العمالة المخالفة لنظامي العمل والإقامة

### **الموقف المجتمعي من القرار: -**

- حسب ما تم رصد من قبل الجمعية فقد كان هناك شريحة كبيرة من المواطنين وبعض كتاب الرأي تؤيد هذا القرار وترى انه سوف يساهم في توفير فرص وظيفية للشباب ويقلل من مشاكل وإخاطر العمالة الأجنبية والاجتماعية ويساهم في خفض أعداد العمالة في البلاد .
- كما رصد وجود شريحة أخرى من المواطنين ومنهم بعض المهتمين بالشأن الحقوقي والاقتصادي ترى انه سيترتب على تنفيذ هذا القرار بدون إعطاء فرصة لتصحيح الأوضاع وتعديل لبعض الأنظمة واللوائح المتعلقة بهذا الموضوع أضرار كبيرة بالنسبة للمواطنين والعمال وأرباب العمل وخاصة أصحاب المؤسسات والمشاريع الصغيرة وسيساهم في تنفيذ المشاريع بشكل عام ومشاريع المقاولات والخدمات بشكل خاص.

### **تحديد أنواع العمالة في البلاد :**

متسللين عبر الحدود من بعض الدول المجاورة وبالتالي لا يحملون إقامة نظامية وليس مصرح لهم بالعمل .

عمالة أتت بتأشيرات عمرة أو حج ثم تخلفت عن المغادرة إلى بلادها وأصبحت تعمل بطرق غير قانونية ولا تحمل إقامة نظامية .  
عمالة قدمت بتأشيرة عمل ولديها إقامة سارية المفعول ولكنها تعمل عند غير كفيلها أو تعمل بمهن غير المدونة في إقامتها.  
المرافقين للمقيمين النظاميين والذين يكون أغلبهم زوجات للمقيمين وتكون الزوجة أو الزوج قد حصل على عمل بطريقة غير نظامية.  
عمالة نظامية تعمل لدى كفلائها وبالمهن التي استقدمت من أجلها .  
عمالة بدون هوية وهم (البدون أو الأشخاص الذين لا يحملون أوراق ثبوتية) وأغلبهم سعوديون ولا يعرفون غير المملكة وطنا لهم ولكن لم يحصلوا على الجنسية السعودية ولا يحملون أوراق ثبوتية.  
عمالة أتت بطريقة نظامية وتحمل إقامة نظامية ولكن إقامتها منتهية الصلاحية ولا تستطيع أن تحددها نظرا لوجود مشاكل أو دعاوى بينها وبين الكفيل أو قد يكون الكفيل نفسه قد بلغ عنها هروب أو تغيب .  
عمال من الجالية البرماوية أو بعض الجاليات الأخرى كالفلسطينية أو حتى السورية مؤخراً والتي تعاني من صعوبات في العودة أو التواصل مع بلادها وعدم حملها في أغلب الأحيان حتى جوازات سفر وبقي وضعها في البلاد غير نظامي.  
أبناء بعض المواطنين السعوديات المتزوجات من غير سعوديين أو من مجهولي هوية وعدم استفادتهم من التعليمات الخاصة بمعالجة أبناء السعوديات .

### **إيجابيات تطبيق القرار :-**

المساهمة في تنظيم سوق العمل وتصحيح أوضاع إقامة بعض العمالة الوافدة مما يساعد على التقليل من المخاطر الأمنية والاقتصادية والاجتماعية لهذه العمالة .  
يساعد القرار على توفير فرص وظيفية لطالبي العمل السعوديين .  
القرار يسمح لمنشآت القطاع الخاص المصنفة في النطاق الأخضر بنقل كفالة من تحتاج إليه من العمالة التي انتهت إقامتها نظاما دون موافقة الكفيل السابق .  
يمهد القرار لإيجاد البديل الوطني للعمالة الوافدة في بعض المجالات .

### **سلبات تطبيق القرار بشكل غير متدرج :-**

ارتفاع أجور الأيدي العاملة واستغلال البعض هذا الشح لرفع الاسعار بشكل كبير .  
تعثر وتأخر تنفيذ بعض المشاريع وزيادة تكلفة البناء وأجور الخدمات .  
رغم أهمية التوجيه السامي بمنح مهلة ثلاثة أشهر لتصحيح الأوضاع مما يساعد على استمرار وتيرة الحركة الاقتصادية والتجارية للمشاريع وعدم تعطلها نتيجة نقص العمالة بسبب ترحيلها بشكل مفاجئ إلا أن هذه المهلة غير كافية لتصحيح وضع العمالة فحجم العمالة المخالفة لنظام العمل والإقامة كبير وقضاياهم متشعبة وهناك بطن في إجراءات الجهات المعنية وعدم فهم لطبيعة بعض القضايا أو لبعض أنواع العمالة وعدم استطاعة بعض العاملين في هذه الجهات إيجاد حلول دائمة للقضايا العمالية المتكررة .  
لم يسبق الحملة توعيه كافية للعمال وأرباب العمل فمفاجئة هذه الجهات بتلك الحملة أدى إلى توقف الكثير من المشاريع التنموية وخاصة المقاولات والتشييد والبناء مما أدى إلى حدوث مشاكل في سوق العمل .  
مفاجئة الحملة للعمالة أدت إلى ضياع حقوق بعضهم نظرا لأن بعضهم يعمل بدون عقد نظامي بسبب مخالفتهم لأنظمة العمل والإقامة لأسباب يعود بعضها لأرباب

عملهم والبعض الآخر للعمال أنفسهم وبالتالي توقفهم المفاجئ عن العمل أدى إلى عدم حصول بعضهم حقوقه .

عدم وجود أماكن كافية لاحتجاز هذه العمالة المخالفة وعدم تجهيز الموجود منها بالوسائل المناسبة التي تحفظ الحد الأدنى من متطلبات حقوق الإنسان. لم يفرق القرار بين أنواع العمالة المشار إليها أعلاه حيث أن هناك بعض العمالة لا يمكن ترحيلها لأسباب مختلفة وبالتالي لابد من إيجاد الحلول لذلك قبل بدء التنفيذ .

### **النتائج والتوصيات لهذا اللقاء :**

التأكيد على حق المملكة العربية السعودية في ترحيل أي عامل لا يلتزم بقوانينها أو يدخل إلى أراضيها بشكل غير مشروع ومطالبة العمال الوافدين بالالتزام بقوانين وأنظمة البلد .

إصلاح موضوع التأشيرات وتوفيرها بحسب الحاجة لطالبيها وبالمهين المطلوبة عند الوفاء بمتطلبات السعودية وإيجاد آلية مرنة لمنحها بحيث تتناسب عدد التأشيرات مع حاجة المنشآت المختلفة للعمالة لما في ذلك من آثار ايجابية لنجاح المشاريع ولتفادي التحايل على نظام العمل والإقامة .

ملاحظة أن أصحاب التأشيرات الذين كانوا يستقدمون عمالة ثم يتركونهم يشتغلون لحسابهم مقابل مبلغ مقطوع يدفع لهم قد حلت محلهم شركات الاستقدام المرخص لها مؤخراً وهذا أمر جيد ولكن لوحظ أن هذه الشركات نفسها قد رفعت تكلفة استقدام هذه العمالة حتى وصلت تكلفة عامل النظافة إلى حوالي ثلاثة آلاف ريال مما يتوجب دخول الجهات الحكومية المعنية لحماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو المواطن المستفيد من العمالة مع ضمان ربح معقول لهذه الشركات لأن بداية عمل هذه الشركات يشير إلى أن هذه الشركات ساهمت في حماية حقوق العامل مع إهمال لحقوق المواطنين المستفيدين وأصحاب المشروعات عامة أو خاصة. تشديد مراقبة الحدود لمنع المتسلسلين من العمالة ويحث بدائل مناسبة مع دول هذه العمالة من خلال إقامة مشاريع في دولها تستقطبها وتصدر منتجاتها للسوق السعودي .

تمديد مهلة تصحيح أوضاع العمالة وإعطاء فرصة أكبر للقطاعات المختلفة بحيث تدرس حاجتها للعمالة وتضع خطط إستراتيجية لها بما يضمن عدم الإضرار بالتنمية. تطوير إجراءات المؤسسات المعنية بالحجاج والمعتمرين بما يضمن مساهمتها في إعادة جميع الحجاج والمعتمرين القادمين عن طريقها مع فرض غرامات محددة لقاء كل حاج أو معتمر لا يتم إعادته عن طريق هذه المؤسسات إلى وطنه وربط الجهات المختصة بنظام يساعد على التأكد من مغادرة القادمين للحج والعمرة بعد انتهاء أداء الفرائض.

الأخذ في الاعتبار أن رفع تكلفة العامل الوافد ليس بالضرورة أن تؤدي إلى توظيف سعوديين بل قد يترتب عليها رفع تكلفة المعيشة في المملكة في ظل ثبات الرواتب وإغلاق لبعض المنشآت والمؤسسات الصغيرة والتي تساعد حالياً في سد احتياجات بعض الأسر وتشغيل حد أدنى من السعوديين. ملاحظة أن هناك عمالة تقبل العمل في مناطق نائية أو ذات ظروف لا يقبل السعوديين بالعمل فيها مما يتطلب دراسة مثل هذه الحالات بعناية بحيث لا يساهم ذلك في إغلاق مثل هذه المؤسسات أو المنشآت كما هو الحال في محطات الوقود وإصلاح الإطارات وتغيير الزيوت الموجودة على الطرق السريعة.

التدرج في تصحيح وضع العمالة ووضع جدول زمني محدد يساهم في تسهيل عملية القضاء على ظاهرة العمالة الغير قانونية بشكل تدريجي دون إحداث أي فوضى في سوق العمل أو إلحاق الضرر بمنشآت القطاع الخاص والمواطنين وذلك **باتباع آلية محددة تتمثل بالتالي:-**

البدء بمعالجة أوضاع العمالة المتسللة والتي دخلت البلاد بشكل غير مشروع والعمل على ترحيلها مع مراعاة الجوانب الإنسانية والحقوقية عند الترحيل والوفاء بمعايير حقوق الإنسان عند الاحتجاز قبل الترحيل مع معالجة أوضاع تلك الشريحة من العمال التي لا يمكن ترحيلها لأسباب تعود لانتماؤها الوطني أو يكون لبلادها وضع خاص كالفلسطينيين والبرماويين وغيرهم.

إعادة النظر في القواعد التي تنظم عمل العمال عند غير كفلائهم بحيث يسمح لعمال تلك الجهات التي يكون من طبيعة عملها تشغيل عمالتها أو تأجيرها للغير كما هو الأمر بالنسبة لأعمال المقاولات من الباطن وكذلك تلك المؤسسات أو الشركات التي تكون طبيعة عملها موسمي ولا تستطيع تحمل دفع رواتب عمالتها طيلة شهور السنة وذلك من خلال استحداث آليات نظامية تسمح بذلك.

الاستفادة من العمالة الحالية وتسجيلهم لدى مكاتب العمل وتصنيفهم حسب مهنتهم وإعطائهم أقامات مؤقتة لفترة محددة يطلب منهم خلالها نقل كفالتهم لكل من لديه الحاجة إليهم بدلا من وضعهم في سجون الترحيل وتحمل نفقات إعادتهم وتكاليف ترحيلهم ومن لا يلتزم منهم بتصحيح وضعه خلال هذه الفترة يرحل .

الأخذ في الاعتبار أن إبقاء العمالة المدربة ذات الكفاءة تساعد في خلق المنافسة وزيادة الإنتاج وخلق الوظائف وهم خيار أفضل من السماح بالاستقدام من جديد.

يجب تسهيل نقل الكفالة أو تغيير رب العمل في الوقت الحالي ووضع خطة لتسريع إجراءاتها نظرا لمحدودية المدة وكثافة عدد العمالة.

مراعاة أوضاع الشركات والمؤسسات التي ارتبطت بعقود لتنفيذ مشاريع حكومية أو خاصة مقابل مبالغ محددة تم حساب أجور العمالة خلالها بأسعار معينة ورفض السماح للعمالة المقيمة بشكل نظامي وبموافقة أرباب عملهم للعمل في هذه المشاريع معهم سيؤدي إلى توقف هذه المشاريع أو تعثر تنفيذها.

مراقبة أداء شركات الاستقدام الجديدة بما يضمن توفير العمالة لمختلف القطاعات في الوقت المناسب وبالسعر المناسب والحد من ارتفاع تكلفة العامل لأن ذلك سيؤدي إلى رفع تكلفة المعيشة في ظل ثبات الرواتب.

إلغاء نظام الكفيل وقصر العلاقة بين العامل وصاحب العمل على علاقة تعاقدية فقط بانتهاء مدتها يجوز للعامل الانتقال لرب عمل آخر أو المغادرة لبلادة منعا للتعسف ولخلق عمالة غير نظامية في حالة الاختلاف بين الطرفين.

إطلاق مبادرات جادة لخلق وظائف في القطاع الخاص مدعومة من الدولة من خلال

تحمل الدولة للتأمين الطبي والتأمينات الاجتماعية للعاملين السعوديين في هذا

القطاع مما يساعد أرباب العمل على تحمل تكلفة العامل السعودي ويقلل التكلفة

على المواطنين لأن منشآت القطاع الخاص تحمل في الغالب الأعم تكلفة الأيدي

العاملة سعودية أو أجنبية على المواطن أو المستفيد ويمكن استثناء البنوك والشركات الكبيرة القادرة على تحمل هذه التكلفة .

إعادة النظر في ساعات العمل في القطاع الخاص والتوسع في منح التأشيرات الموسمية.

الأخذ في الاعتبار أن رفع تكلفة العامل الوافد لا تتحملها الشركات والمؤسسات فمن يتحملها في النهاية هو المواطن العادي المستفيد أو الطالب للخدمة والذي بدوره لن يستطيع تحملها بسبب محدودية دخله وضعف راتبه مقارنة بمواطني الدول المجاورة . ضرورة إعادة النظر في التعليمات التي تنظم تعديل المهنة وإيجاد آلية تتماشى مع الواقع بحيث لا يضطر احد إلى التحايل على الأنظمة لاستقدام عمالة بخلاف مهنتها الحقيقية لتلبية ما لديه من أعمال كما أن الحاجة تدعو إلى وضع قوائم كلية وفرعية للمهن بحيث يستطيع العامل أن يعمل في أكثر من مهنة فرعية تحت مظلة المهنة الكلية لان الواقع اثبت أن هناك نسبة من العمال يستطيع إجادة أكثر من مهنة فرعية وتأديتها ومنع ذلك يضطر المواطن أو صاحب العمل للاستقدام .  
والله الموفق ،،